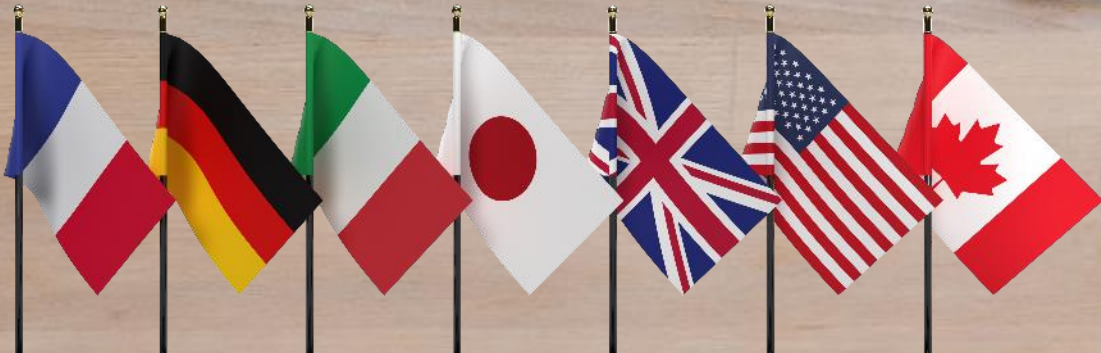


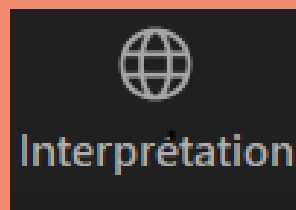
¡Bienvenidos al lanzamiento del documento de trabajo del G7 WAPES sobre el cambio demográfico!

Bienvenue au lancement du document de travail du G7 WAPES sur le changement démographique !

¡Bienvenidos al lanzamiento del documento de trabajo del G7 WAPES sobre el cambio demográfico!

23.09.2025

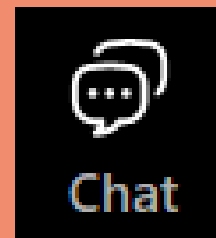




Seleccione su idioma (inglés, francés o español) haciendo clic en el icono del globo terráqueo situado debajo de la pantalla.

Merci de sélectionner votre langue (anglais, français, espagnol) en cliquant sur le globe en bas de votre écran.

Por favor, seleccione su idioma (inglés, francés, español) haciendo clic en el globo situado en la parte inferior de su pantalla.



Las preguntas solo pueden formularse a través del chat. Solo se responderán algunas preguntas en directo, el resto se atenderán posteriormente, en el seguimiento del evento.

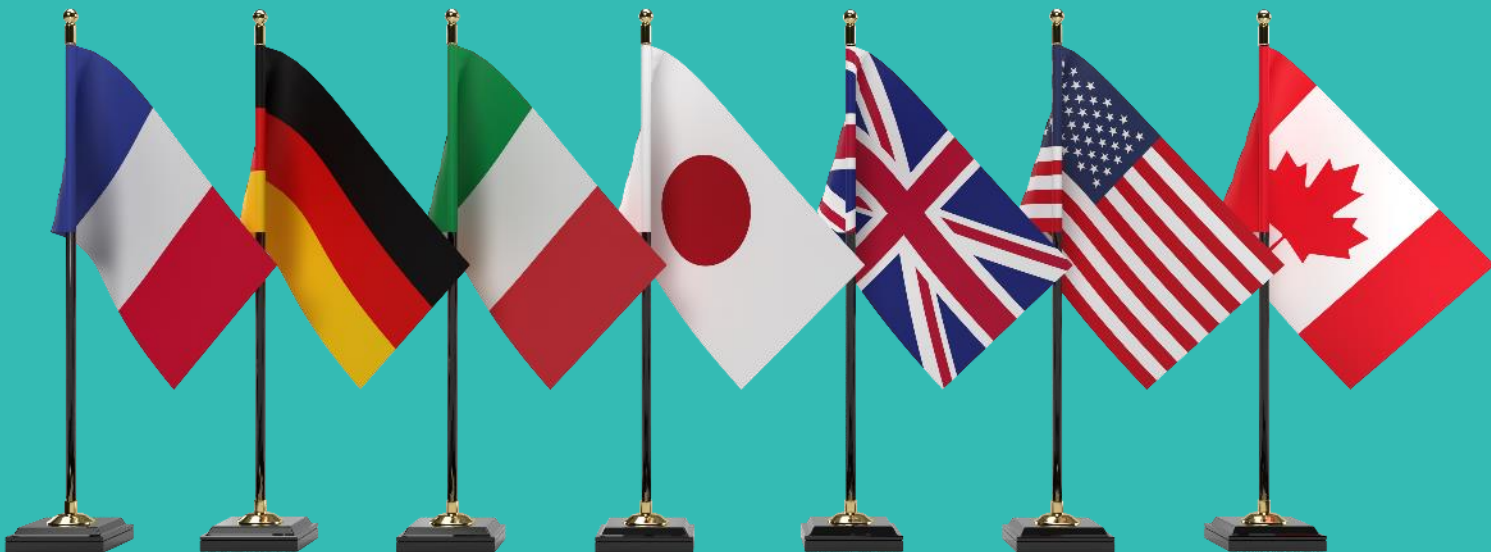
Las preguntas solo podrán formularse a través del chat. Solo se responderán algunas preguntas en directo, las demás se atenderán posteriormente, en el seguimiento del evento.

Las preguntas solo podrán formularse a través del chat. Solo se responderán algunas preguntas en directo, las demás se atenderán después, en el seguimiento del evento.

Seminario web de presentación del documento de trabajo del G7: 23 de septiembre de 2025, de 13:30 a 15:30 (hora central europea).



an association for its members, by its members...





G7 Working Group

an association for its members, by its members...

Discurso de apertura y bienvenida


Presidenta de WAPES y directora general de PES
Eslovenia,
Sra. Greta Metka Barbo Škerbinc



Resumen del documento de trabajo

Presentación a cargo de la consultora de WAPES, Nicole Clobes





EL PAPEL DE LOS
SERVICIOS PÚBLICOS DE
EMPLEO y la Declaración
de los Ministros de
Trabajo del G7

«Reconocemos la contribución que realizan los servicios de empleo para facilitar una transición inclusiva y justa, y alentamos al Grupo de Trabajo del G7 de la Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo (WAPES) a que siga explorando soluciones innovadoras para complementar la labor de los ministros de Trabajo y Empleo del G7 y facilitar la colaboración mundial y el intercambio de conocimientos entre los servicios públicos de empleo».



an association for its members, by its members...

Participación en el mercado laboral y retos demográficos en el G7

Presentación a cargo del Sr. Romano Benini

Participación en la población activa del G7 – Un panorama desigual

- Dos grupos entre los países del G7:

- Mayor participación: Reino Unido, Alemania, Francia (~77 %)

- Menor participación: Italia (67 %), EE. UU. (62 %), Corea del Sur (66 %), Canadá (65 %), Japón (64 %)

- Una diferencia de 10 puntos = millones de trabajadores potenciales menos

- España (no perteneciente al G7) se enfrenta a retos aún más profundos a pesar del crecimiento económico

- La divergencia refleja el envejecimiento de la población, el desajuste de competencias y las diferencias de participación entre géneros

Problemas comunes: respuestas específicas

- Envejecimiento de la población y jubilaciones anticipadas
- Baja participación femenina y cargas asistenciales
- Desajustes en las competencias, segmentación y disparidades regionales
- Inactividad relacionada con la salud y culturas laborales rígidas

• Retos

- Ampliar los incentivos para el cuidado infantil, los permisos parentales y el empleo femenino
- Mejora de las competencias, reciclaje profesional y aprendizaje permanente
- Atraer e integrar a inmigrantes cualificados
- Apoyar el envejecimiento activo y las vías de reincorporación al trabajo
- Promover reformas para la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida laboral y familiar

• Soluciones

Brechas de participación, retos y respuestas

País	Tasa (2025)	Retos clave	Soluciones principales
Italia	67,2	Envejecimiento, baja participación femenina, dualidad, desajuste	Cuidado infantil, reciclaje profesional, reducción de la dualidad, envejecimiento activo
EE. UU.	62,2	Jubilaciones anticipadas, inactividad sanitaria, inmigración lenta	Desgravaciones fiscales, cuidado infantil, inmigración, reciclaje profesional
Corea	65,6	Envejecimiento rápido, baja participación femenina, cultura laboral rígida	Cuidado infantil, aplicación del límite de 52 horas, flexibilidad, trabajadores extranjeros
Canadá	65,4	Envejecimiento, disminución de la participación masculina, desajuste	Inmigración, mejora de las competencias, retención de los mayores de 55 años, salud mental
Japón	64,3	Envejecimiento rápido, brechas de género, baja inmigración, horarios rígidos	Cuidado infantil, «womenomics», trabajadores extranjeros, trabajo flexible



an association for its members, by its members...

Mercados laborales inclusivos para poblaciones envejecidas

- Alemania: Agencia Federal Alemana de Empleo, Sr. Haben Gebremedhin
- Japón: Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Sra. Minako Takasaki
- Francia: France Travail, Sra. Isabelle Ibáñez

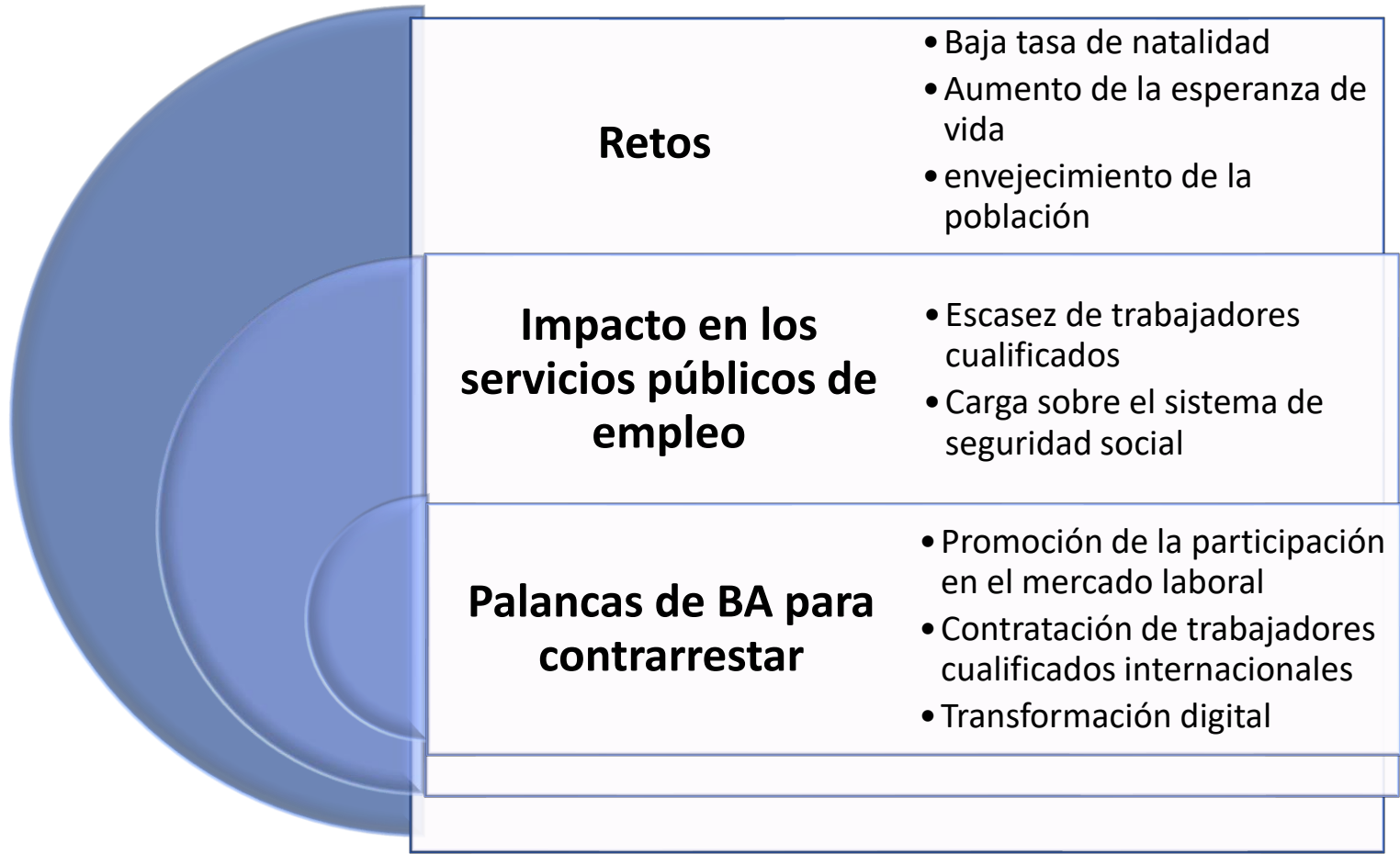


an association for its members, by its members...

Mercados laborales inclusivos para poblaciones envejecidas

Alemania – Agencia Federal Alemana de Empleo, Sr. Haben Gebremedhin

Alemania se enfrenta a retos considerables como consecuencia del cambio demográfico. Los factores más importantes son la baja tasa de natalidad, el aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población, todo lo cual repercute en el mercado laboral y el sistema de seguridad social del país.



*Funciones clave
de PES*

- BA aborda los retos a través de programas
- Por ejemplo, a través de programas de apoyo
- La BA ofrece servicios de asesoramiento especializados y programas para facilitar la reincorporación de los trabajadores de más edad al mercado laboral

*Abordar los
cambios
demográficos*

- Los cambios demográficos requieren respuestas estratégicas por parte de los servicios públicos de empleo
- Las iniciativas de la BA incluyen Programas destinados a retener a los empleados de más edad
- También programas e iniciativas de empleo juvenil, como la formación profesional en instituciones ajenas a la empresa, que ayudan a los jóvenes, incluidos los procedentes de entornos desfavorecidos, a adquirir competencias valiosas y a incorporarse al mercado laboral.

*Iniciativas
exitosas de los
SPE*

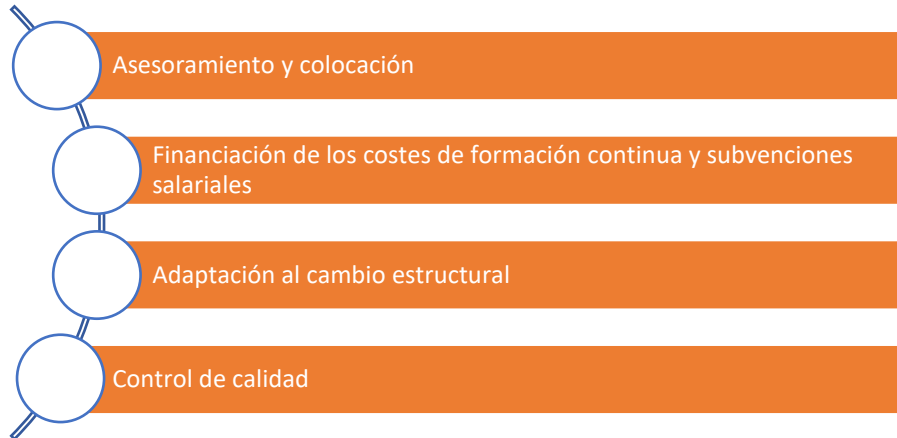
- «Eingliederungszuschuss» (subsido de integración).
- La BA proporciona apoyo financiero e incentivos cuando las empresas contratan a empleados que han cumplido 50 años y están desempleados o en riesgo de desempleo.
- Las empresas lo reciben como subsidio para los costes salariales. Para los empleados que han cumplido 55 años, la duración del subsidio puede ser de hasta 36 meses, con un importe de hasta el 50 %.

La Ley de Oportunidades de Cualificación (QCG) apoya a los empleados, en particular a los de más edad, mediante una formación continua específica con el fin de garantizar su empleabilidad ante los cambios digitales y estructurales. La Agencia Federal de Empleo (BA) desempeña un papel central en la QCG, ya que proporciona financiación y organiza las medidas.

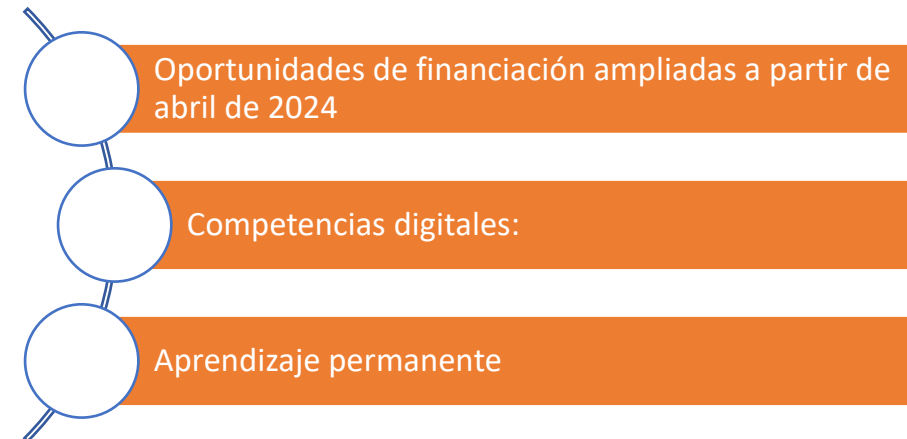
Presentación en vídeo (solo en alemán) – <https://www.youtube.com/watch?v=UgKe-AXqv2o>

Ámbito de aplicación de la «Ley de oportunidades de cualificación: el trabajo en transformación»

Tareas principales de la BA en el marco de la QCG



Ofertas específicas para empleados de más edad



De este modo, la BA permite a los trabajadores mayores mantenerse al día con los nuevos avances y contribuye a prolongar su empleabilidad.



WAPES G7 Working Group

an association for its members, by its members...

Mercados laborales inclusivos para poblaciones envejecidas

Japón – Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social, Sra. Minako Takasaki



Mercados laborales inclusivos para poblaciones envejecidas en Japón



Minako TAKASAKI

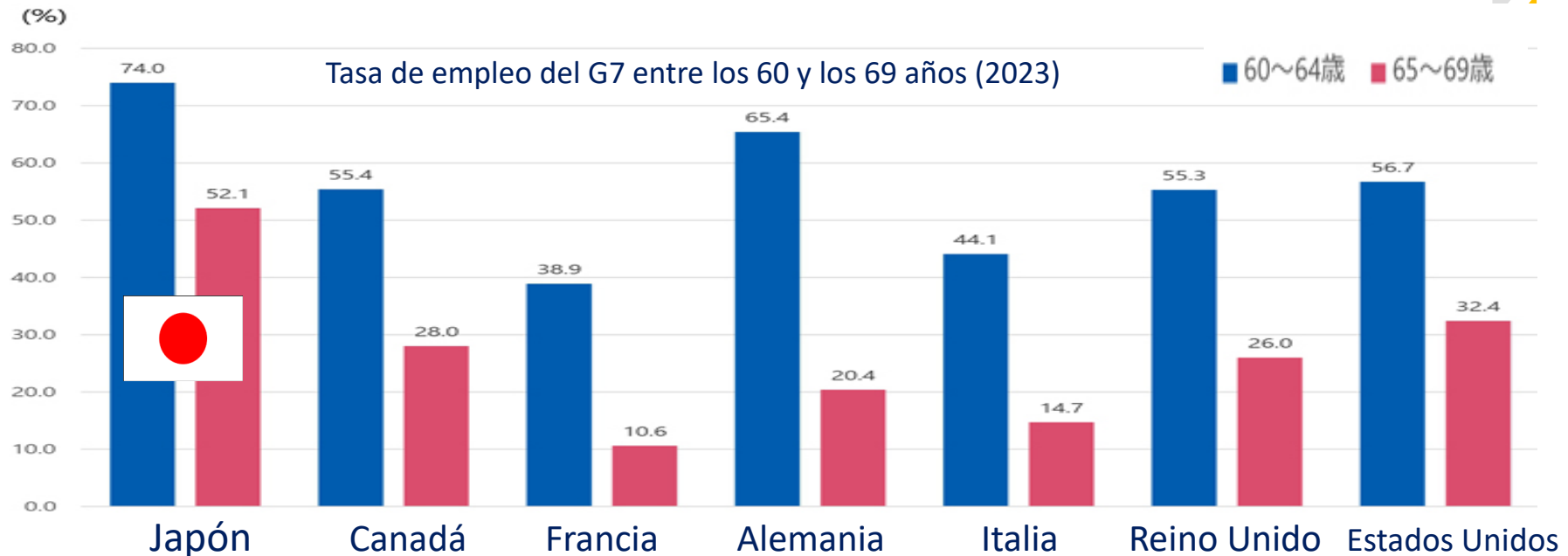
Subdirectora, División de Política de Empleo,
Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (MHLW)



La situación del cambio demográfico en Japón



	(2022)	(Estimación para 2070)
◆ Población total	125 millones	90 millones
◆ Tasa de natalidad	1,26	1,36
◆ Tasa de envejecimiento	29,0 %	38,7 %
◆ Tasa de población en edad productiva (de 15 a 64 años)	59,4 %	52,1 %



(Fuente) Explorador de datos de la OCDE

Orientación de las políticas de empleo a medio y largo plazo

Situación actual

- ✓ El mercado laboral japonés tras la COVID-19
- ⇒ **La escasez de mano de obra se está agravando de nuevo.**
- ✓ Mercado laboral japonés a medio y largo plazo
- ⇒ **Con el descenso de la población, aumentarán las restricciones en la oferta de mano de obra.**
- ⇒ **Sin un crecimiento adecuado y un aumento de la participación laboral, el número de personas empleadas disminuirá significativamente.**

(Fuente) Informe del EPSG
(Grupo de Estudio sobre Políticas de Empleo)
(2024)

Fomentar la participación laboral de personas de diversos orígenes y asegurar la mano de obra

- ✓ Reducción de las largas jornadas laborales (→ mejora de la productividad y aumento del tiempo libre)
- ✓ **Mantenimiento del empleo para las personas mayores (generaciones de mediana edad y mayores)**
- ✓ Crear un entorno en el que tanto hombres como mujeres puedan trabajar independientemente de sus circunstancias familiares
- ✓ Apoyo a los jóvenes y a las personas con discapacidad
- ✓ Abordar la escasez de mano de obra local: fomentar el desplazamiento desde las zonas urbanas y la participación de las mujeres y las personas mayores
- ✓ Aceptación de trabajadores extranjeros: garantizar una gestión adecuada del empleo por parte de los empleadores

Utilizar la tecnología para aumentar la productividad laboral

- ✓ Seguimiento del impacto de las nuevas tecnologías en el empleo
- ✓ Consideración de las personas que pueden verse desplazadas por las nuevas tecnologías (desarrollo de habilidades, emparejamiento y mejora de la productividad)

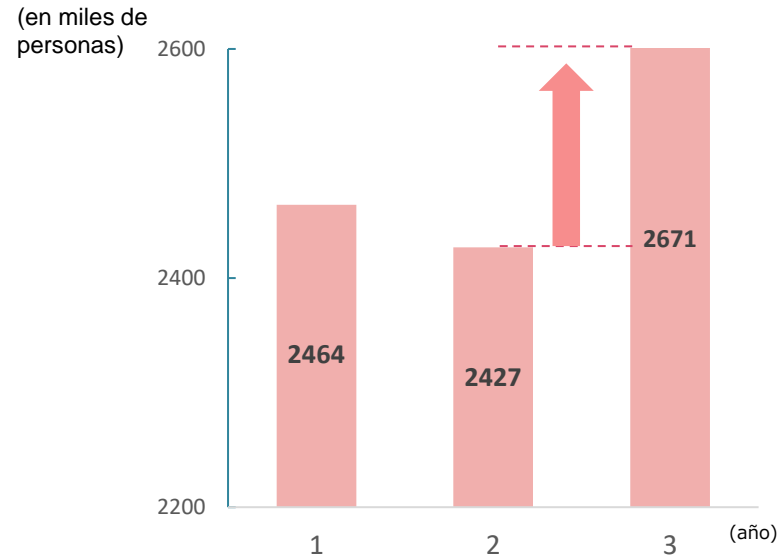
Desarrollo de habilidades y emparejamiento/ Mejora de las funciones del mercado laboral

- ✓ Desarrollo de habilidades dentro de las empresas: OJT
- ✓ Desarrollo de habilidades fuera de las empresas: formación fuera del puesto de trabajo
- ✓ Emparejamiento (PES: Hello Work, divulgación de información por parte de las empresas y creación de una base de datos relacionada con el empleo)

Fomentar el desarrollo
la carrera profesional de
forma proactiva

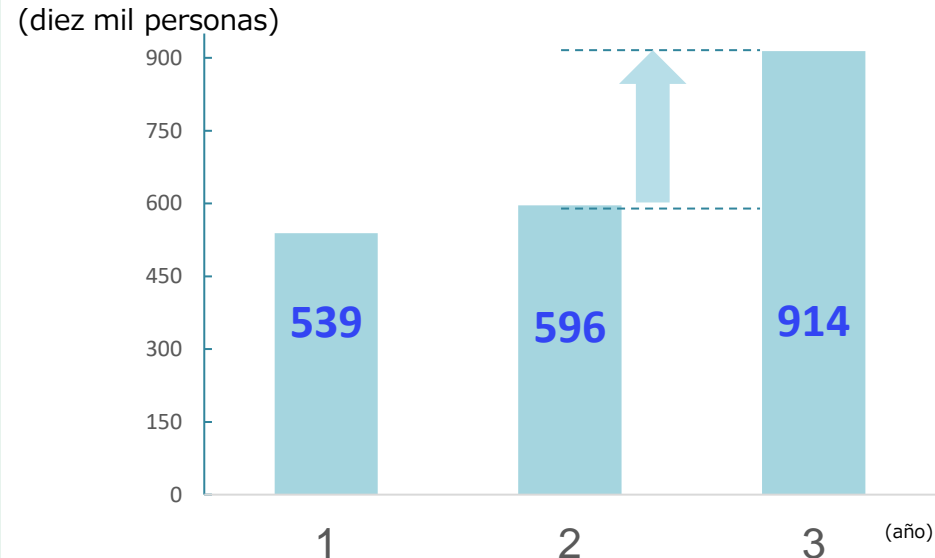
Promover la participación laboral de las mujeres y las personas mayores

Número de mujeres empleadas (de entre 15 y 64 años)



Fuente de los datos: Ministerio del Interior y Comunicaciones, «Encuesta sobre la población activa (tabulación básica)» y Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, «Estadísticas sobre la estabilidad del empleo»

Número de personas empleadas de 65 años o más



Para las mujeres

- Aplicación de las leyes destinadas a promover la participación laboral y la igualdad de oportunidades para las mujeres
- Aplicación de las leyes para apoyar a los empleados que cuidan de niños o personas mayores
- Apoyo a las personas en busca de empleo que están criando hijos (Mothers' Hello Work), etc.

Para personas mayores

- Promoción de medidas que permitan a las personas que lo deseen trabajar hasta los 65 o 70 años
- Apoyo a las personas mayores en busca de empleo en Hello Work
- Garantizar diversas oportunidades de empleo en las zonas locales.
- Garantizar oportunidades de trabajo en los Centros de Recursos Humanos para Personas Mayores

Realización de una sociedad activa durante toda la vida

Medidas de empleo para las personas



Para los solicitantes de empleo mayores

«Rincón de apoyo activo para toda la vida» (desde 2018)

- ✓ En 300 Hello Works
- ✓ Apoyo a la reinserción laboral de personas mayores de 60 años en busca de empleo

Tres pilares



Para empresas

Ley de Seguridad Laboral para las Personas Mayores (AESEP) (en vigor desde 2021)

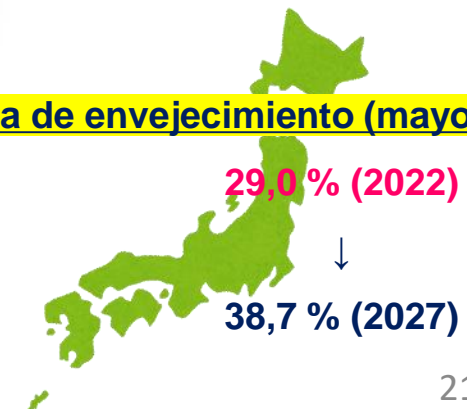
- ✓ Obligación de mantener a los empleados en activo hasta los 65 años
- ✓ Esforzarse por garantizar oportunidades de trabajo para sus empleados mayores hasta los 70 años



Para las zonas locales

- ✓ Creación de diversas oportunidades de trabajo en el área local basadas en las necesidades y características de cada área (desde 2022) ⇒Centros de Recursos Humanos Silver
- ✓ Difusión de proyectos modelo locales para el apoyo laboral de las personas mayores.

Tasa de envejecimiento (mayores de 65 años)



Estructura de la aplicación de los servicios públicos de empleo para las personas mayores



Mostradores especializados para personas mayores de Hello Work

Destinatarios

Personas mayores de 60 años

*Especialmente aquellas que llevan mucho tiempo en paro y las que han cambiado repetidamente de trabajo.

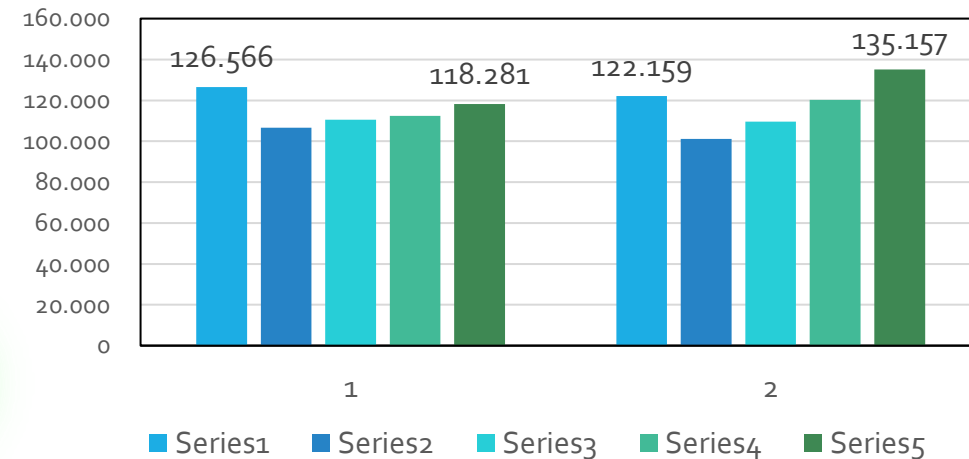
Servicios

- Rediseñar la vida profesional en la madurez, teniendo en cuenta las necesidades individuales y otros factores, como la situación de percepción de la pensión
- **Ofrecer orientación y seminarios sobre planificación de la vida, redacción de currículums, etc.**
- Realización de visitas a lugares de trabajo y programas de experiencia laboral
- **Asesorar a los empleadores sobre puestos de trabajo adecuados para los trabajadores de edad avanzada.**
- Obtención de nuevas ofertas de empleo abiertas a candidatos de 65 años o más.

Sistema de apoyo en mostradores especializados para personas mayores



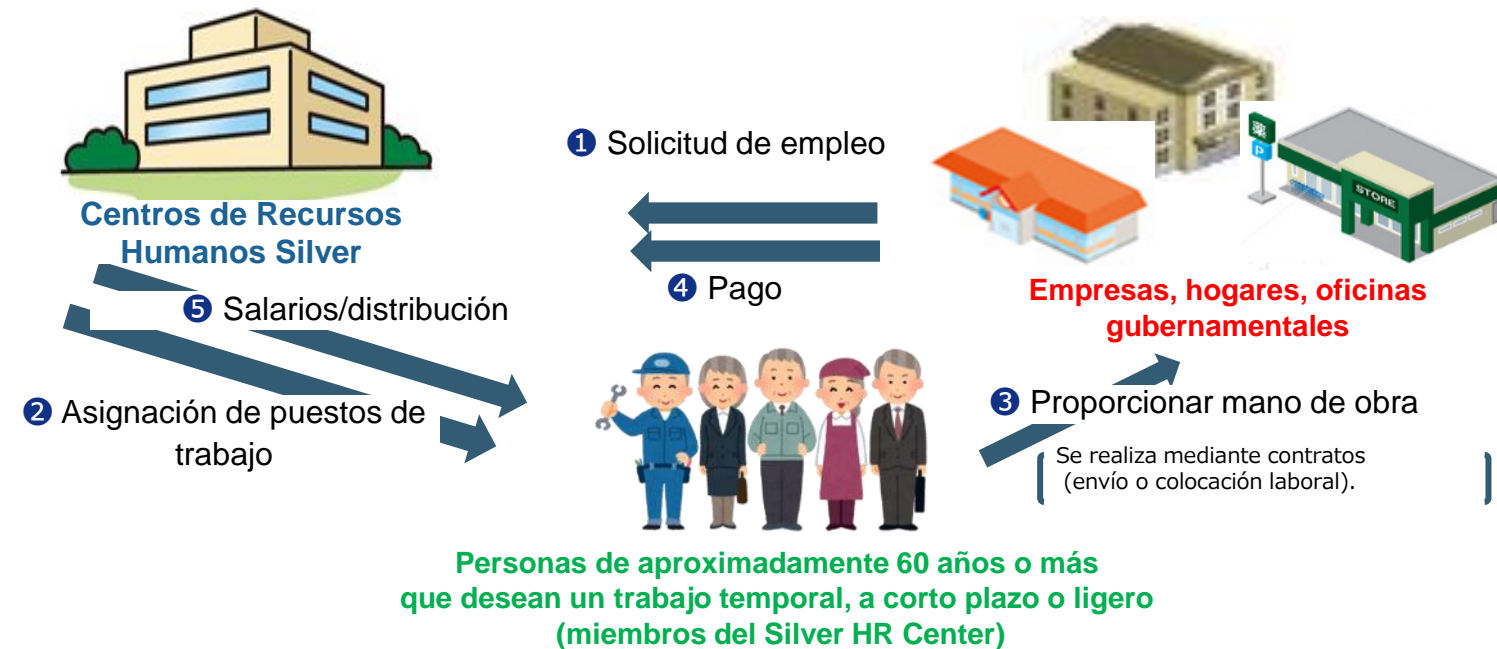
(Personas) **Personas que encontraron empleo**



Centro de Recursos Humanos Silver

○ Centro de Recursos Humanos para Personas Mayores (año fiscal 2024)

1307 organizaciones; 674 000 miembros (434 000 hombres y 239 000 mujeres);
edad media de 75,1 años; ingresos medios mensuales de 40 000 yenes



○ Trabajos gestionados por los Centros de Recursos Humanos para Personas Mayores

Los centros identifican, crean y ofrecen trabajos temporales, a corto plazo o ligeros adecuados para **personas mayores**, como el envío a residencias de ancianos, guarderías o supermercados; la prestación de asistencia social o ayuda doméstica; la limpieza; la gestión de aparcamientos para bicicletas; el mantenimiento de parques; o la poda de árboles.

*Por lo general, trabajos de hasta unos 10 días o unas 20 horas semanales

Sostenimiento y desarrollo de las economías y comunidades locales

Aliviar la escasez de mano de obra en las empresas
y apoyar a la generación en edad de trabajar

Realización personal y mejor salud,
y una vida estable para las personas mayores



an association for its members, by its members...

Mercados laborales inclusivos para poblaciones envejecidas


Francia – France Travail, Sra. Isabelle Ibáñez


- La tasa de natalidad en Francia es de 9,7 por cada 1000 habitantes en 2024*.
- En 2024, el 12,7 % de la población francesa tendrá entre 55 y 64 años*.
- Si bien la tasa de empleo de las personas mayores más jóvenes (55-59 años) ha aumentado significativamente desde la década de 2000, Francia se encuentra muy por detrás de sus socios europeos, con solo el 35 % de las personas de entre 60 y 64 años aún en activo.
- Entre 2008 y 2024, la proporción de demandantes de empleo mayores de 50 años aumentó del 16 % al 27 %.
- Las personas mayores se enfrentan a un desempleo de larga duración mayor que otros grupos de edad.

En febrero de 2025, el tiempo medio registrado en France Travail era de

582 días → demandantes de empleo mayores de 50 años

311 días → demandantes de empleo de entre 25 y 49 años

 Desempleo de larga duración: 35 % de personas mayores frente al 19 % del total

 La tasa de reinserción laboral de los demandantes de empleo mayores de 50 años es aproximadamente un 40 % inferior a la de los demandantes de empleo de entre 25 y 49 años

- El Gobierno se ha fijado el **objetivo de aumentar la tasa de empleo de las personas de entre 55 y 64 años hasta el 65 % «para 2030»**.

**El papel de France Travail es crucial:
debemos tomar la iniciativa en la promoción de las fortalezas de las personas
mayores,
sensibilizar a los empleadores e impulsar soluciones de contratación a medida.**

Acciones clave en 2025

Fortalecimiento y personalización del apoyo



Campaña lanzada en junio de 2025

Formación de los asesores de France Travail para identificar los retos específicos a los que se enfrentan los solicitantes de empleo de edad avanzada (a través de microaprendizaje y seminarios web).



Puesta en marcha de talleres grupales «Seniors 360» en las agencias locales para presentar toda la gama de servicios específicos.



Introducir programas «Boost 50+» en las agencias para ayudar a las personas mayores a recuperar la confianza a través de dinámicas de grupo y aprendizaje entre pares, evaluar sus habilidades y definir un proyecto profesional. **Objetivo: conseguir un empleo en un plazo de 3 a 6 meses** tras completar el programa.



Ofrecer talleres «50+ Dynamics & Perspectives» para personas en busca de empleo preocupadas por los estereotipos relacionados con la edad, ayudándoles a recuperar una mentalidad positiva en su búsqueda de empleo.



Actualizar los talleres centrados en la jubilación, en colaboración con los organismos públicos franceses que gestionan los planes de pensiones básicos y complementarios, incluyendo una semana dedicada a sesiones individuales para demandantes de empleo mayores de 58 años (con el fin de ofrecerles perspectivas claras y motivarlos de nuevo).

Acciones clave en 2025

Orientar a las personas mayores hacia programas de inmersión, formación y promoción de métodos de contratación innovadores para los empleadores

50 ans et +
comptons
sur l'expérience

Promover la actualización de habilidades a través de la inmersión primero

👉 En 2024, las personas mayores representaban **algo menos del 16 % de los participantes en programas de formación**, mientras que constituían **el 27 % de los demandantes de empleo registrados**.

📈 El **51 % de los demandantes de empleo mayores de 55 años** que participaron en un programa de inmersión encontraron trabajo **en un plazo de seis meses**.

Ampliar el uso de la Preparación Operativa Individual para el Empleo (POEI)

Para facilitar la contratación de candidatos cuyas competencias no se ajustan plenamente a los requisitos de un puesto determinado. Permite la financiación por parte de France Travail de hasta 600 horas de formación previa al empleo adaptada a las necesidades específicas del puesto.

🎯 Más de **8 de cada 10 demandantes de empleo mayores de 55 años** consiguieron un trabajo en un plazo de 6 meses.

Programa experimental de reciclaje profesional «Atout Senior» en la región de Île-de-France

Programa de 8 meses en dos fases cofinanciado por el empleador, el demandante de empleo y France Travail:
Formación teórica (560 h): Inmersión en el lugar de trabajo (602 h) La formación abarca diversos sectores con alta demanda: contabilidad, recursos humanos, control de gestión, logística, comercio y hostelería.
Objetivo: **1000 personas mayores formadas para finales de 2025, con una tasa de reinserción laboral del 80 %**.

Fomentar métodos de contratación sin currículum

Ayudar a los empleadores a evitar los estereotipos.
«Del estadio al empleo» es un evento nacional innovador que utiliza los valores del deporte para impulsar la contratación.
Contratación mediante simulación
✅ **1 de cada 2 personas mayores contratadas de esta manera encontró un trabajo en un plazo de 6 meses.**



an association for its members, by its members...

Desempleo juvenil y cambios demográficos

- Italia: Ministerio de Trabajo, Sr. Romano Benini
- Canadá – Empleo y Desarrollo Social de Canadá, Sra. Sophie Graveline

ITALIA: mercato laboral y cambio demográfico

Desajuste de competencias y oportunidades de empleo

Desempleo juvenil y cambios demográficos



MERCADO LABORAL ITALIANO: BUENAS NOTICIAS Y TENDENCIAS

A pesar de la desaceleración del crecimiento económico desde finales de 2022, **el mercado laboral italiano ha alcanzado niveles récord de empleo y mínimos históricos de desempleo e inactividad**. En comparación con septiembre de 2022, si evaluamos los datos disponibles en mayo de 2025, se registran los siguientes fenómenos relativos a la dinámica del mercado laboral a nivel nacional:

- aumento de 23 millones a 24 millones 200 mil en el número de personas empleadas
- aumento de 14,4 millones a 15,6 millones en el empleo a tiempo completo
- una disminución del número de desempleados de 2,2 millones a 1,57 millones (una caída del 8,6 % al 6,1 %)
- una disminución del desempleo juvenil (15-24 años) del 25 % al 19 %
- Aumento de la participación en el mercado laboral del 64,8 % al 67 % y disminución del número de personas inactivas.
- Aumento de los contratos de trabajo indefinidos (un millón cien mil más) y disminución de los contratos de trabajo de duración determinada (330 000 menos).
- Aumento de la tasa de empleo de los titulados universitarios y de formación profesional (actualmente del 84 % y el 74 %, respectivamente) y del empleo femenino (470 000 mujeres más empleadas).

MALAS NOTICIAS PARA EL MERCADO LABORAL ITALIANO

- El crecimiento se vio impulsado especialmente por las personas mayores de 55 años.
- La tasa de empleo de Italia sigue siendo significativamente inferior a la media de la OCDE (62,9 % frente al 70,4 % en el primer trimestre de 2025).
- La inactividad se encuentra ahora en niveles históricamente bajos, aunque sigue siendo elevada en comparación con otros países de la OCDE.
- El desajuste del mercado laboral y la dificultad para encontrar perfiles profesionales, especialmente técnicos, es bastante elevado, con una media en torno al 48 %.

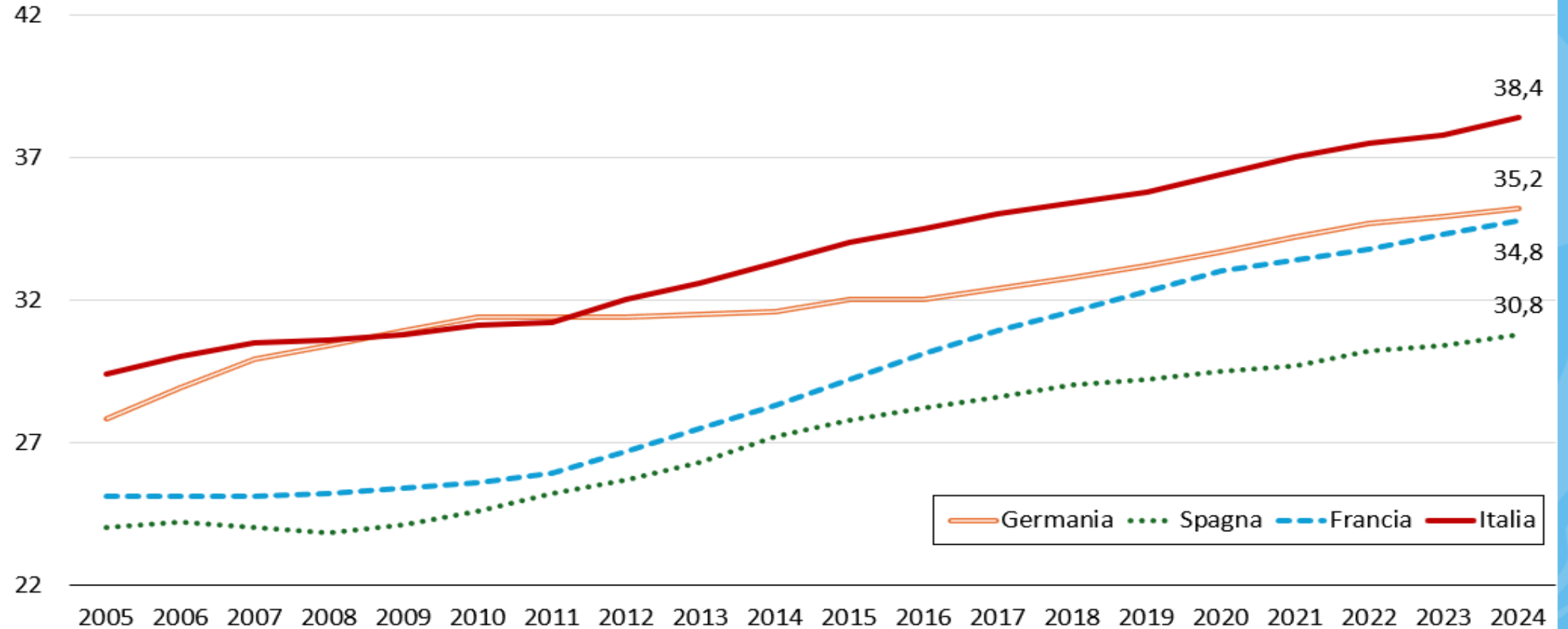
El problema del índice de dependencia

- Las personas de todo el mundo viven más tiempo y gozan de mejor salud que nunca. Sin embargo, este notable logro ha venido acompañado de un descenso de la fertilidad, lo que ha provocado importantes cambios demográficos. **El número de personas mayores por persona en edad de trabajar aumentará en un 67 % para 2060 en todos los países de la OCDE.**
- **La tasa de dependencia de Italia**, es decir, la relación entre la población en edad de jubilación y la población activa, supera con creces la registrada en otras grandes economías europeas, lo que la convierte en la más alta de Europa. De hecho, en 2024, por cada 100 personas de entre 15 y 64 años en nuestro país, había 38,4 mayores de 64 años. Italia necesita reformas importantes, ya que la proporción de personas empleadas en la población disminuirá a menos que se modifiquen las políticas, lo que ralentizará el crecimiento anual del PIB per cápita en 0,4 puntos porcentuales.

Figura 4. INDICE DI DIPENDENZA NELLE PRINCIPALI ECONOMIE EUROPEE

Anni 2005-2024. Rapporto percentuale tra popolazione over 65 e popolazione attiva (età compresa tra 15 e 64 anni)

Fonte: elaborazioni CNA su dati Eurostat



Alerta roja:

Se prevé que la proporción de personas empleadas en la población total disminuya, lo que intensificará la presión sobre los sistemas económicos y sociales. Sin reformas e inversiones entre 2025 y 2060, la población en edad de trabajar en Italia disminuirá en un 30 %.

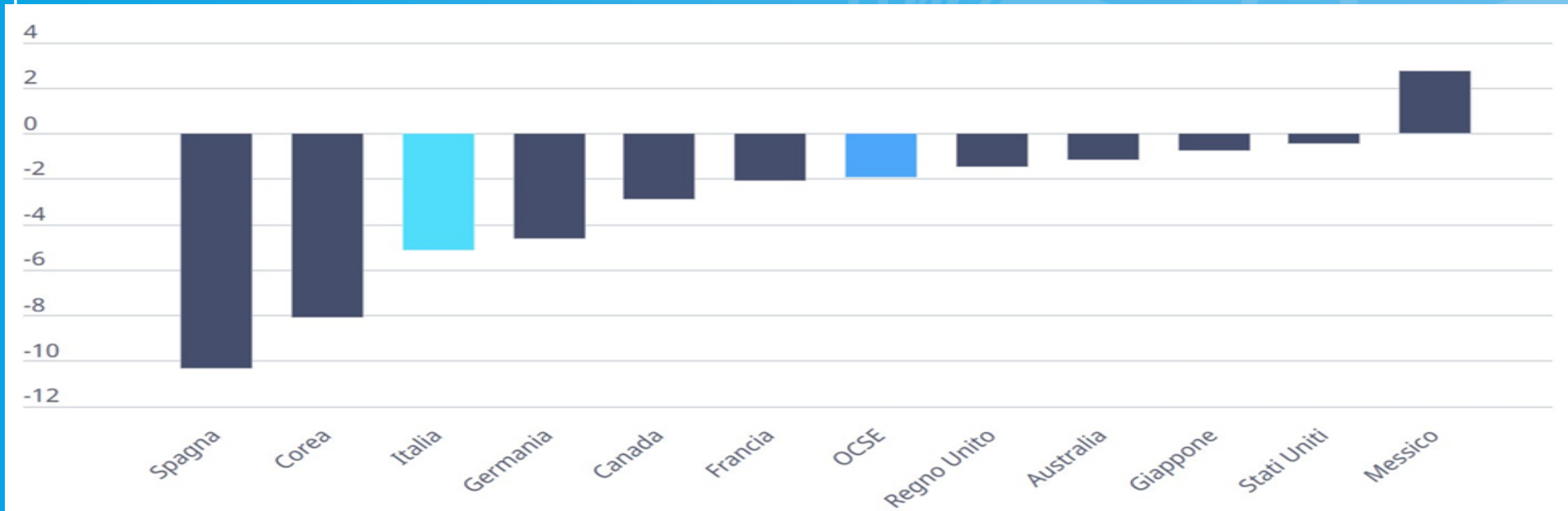
En consecuencia, el número de personas mayores dependientes por persona en edad de trabajar en Italia aumentará de 0,41 (es decir, una persona mayor dependiente por cada 2,4 personas en edad de trabajar) a 0,76 (es decir, una persona mayor dependiente por cada 1,3 personas en edad de trabajar). Además, durante el mismo período, la proporción de personas empleadas con respecto a la población total disminuirá en 5,1 puntos porcentuales.

POLÍTICAS SUGERIDAS POR LA OCDE

- **La movilización de los recursos laborales no utilizados** —por ejemplo, reduciendo la brecha de empleo entre hombres y mujeres en al menos dos tercios y, sobre todo, activando a los trabajadores mayores sanos y promoviendo canales de inmigración regulares— compensaría el impacto negativo del envejecimiento de la población en el crecimiento anual del PIB per cápita. Para permitir el crecimiento del PIB per cápita,
- también sería necesario aumentar **la productividad**: si la productividad creciera a la mitad de la tasa observada en la OCDE en la década de 1990 (alrededor del 1 %), el crecimiento anual del PIB per cápita italiano podría alcanzar un saludable 1,34 %. El empleo en Italia está creciendo mucho más rápido que el PIB porque la productividad no está creciendo adecuadamente, debido principalmente a la presencia de grandes sectores del mercado laboral con bajo valor añadido.
- Si Italia sigue **augmentando la vida laboral**, no solo liberará recursos laborales, sino que también aliviará la carga de las generaciones más jóvenes, que deben hacer frente a los retos económicos del envejecimiento demográfico mientras experimentan una ralentización del crecimiento de los ingresos.

No se trata solo de un problema italiano. Se prevé que la tasa de empleo en relación con la población total disminuya en casi todas partes. Este es el problema más relevante y común en las megatendencias del Grupo G7.

Cambios previstos en la relación empleo/población 2023-2060.





WAPES G7 Working Group

an association for its members, by its members...

Desempleo juvenil y cambios demográficos

Canadá – Empleo y Desarrollo Social de Canadá, Sra. Sophie Graveline



Desempleo juvenil y cambios demográficos

Empleo y Desarrollo Social de Canadá
Dirección de Competencias y Empleo
Sophie Graveline

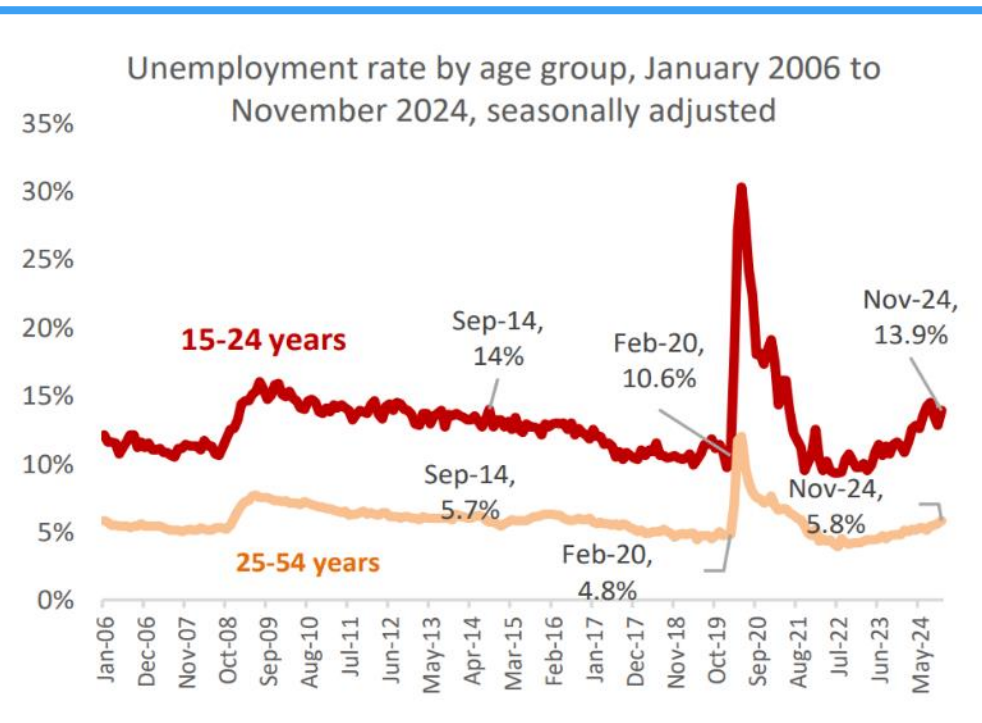
Comprender el desempleo juvenil

Las tasas de desempleo juvenil siguen aumentando

- En noviembre de 2024, la tasa de desempleo juvenil (13,9 %) era más del doble que la tasa de desempleo del resto de la población (6,8 %).
- Para los jóvenes de entre 15 y 24 años, esta fue una de las tasas de desempleo más altas en tres años, continuando con la tendencia al alza observada desde junio de 2022.*
- Mientras tanto, el número de jóvenes de entre 15 y 29 años que no estudian ni trabajan (NEET) aumentó hasta los 815 000.

Factores clave del desempleo juvenil

- Cambio demográfico
- Sectores dominados por los jóvenes
- Inteligencia artificial



Iniciativas de empleo juvenil a nivel federal

Estrategia para el Empleo y las Competencias de los Jóvenes (YESS)

La estrategia YESS es una iniciativa horizontal del Gobierno de Canadá que ofrece a los jóvenes (de entre 15 y 30 años), especialmente a aquellos que se enfrentan a obstáculos para acceder al empleo, oportunidades para recibir apoyo laboral, adquirir experiencia laboral y desarrollar las competencias necesarias para encontrar y mantener puestos de trabajo de calidad.

La estrategia YESS incluye dos programas clave:



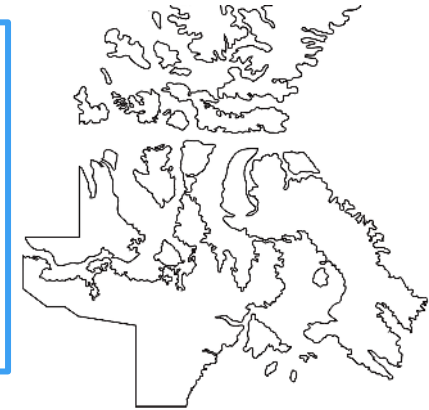
Acuerdos bilaterales sobre el mercado laboral con las provincias y territorios

Los acuerdos bilaterales de desarrollo del mercado laboral (LMDAs) para provincias y territorios ayudan a diseñar y ofrecer formación y ayudas al empleo que permiten a los jóvenes adquirir las habilidades y la experiencia laboral que necesitan para encontrar y mantener un empleo.

Nunavut

Programa Skills Canada Nunavut

- El objetivo de este programa es promover y dar a conocer el sector de los oficios cualificados y la tecnología entre los estudiantes de Nunavut como primera opción profesional.
 - También identifica y selecciona los oficios y tecnologías actuales para garantizar que los programas reflejen las necesidades del territorio y promuevan la participación de las mujeres en los oficios especializados. Un total de **596 jóvenes** participaron en el programa.



Ontario

Programa Youth Job Connection (YJC)

- Proporciona a los jóvenes experiencia laboral y les permite desarrollar y reforzar sus habilidades para el empleo, sus habilidades de gestión personal y sus habilidades para mantener el empleo a través de prácticas y oportunidades de aprendizaje experiencial, lo que se traduce en una mejora de la empleabilidad y la retención del empleo.
- Entre 2022 y 2023, el programa YJC prestó apoyo a **7243** clientes.



Servicio Nacional de Empleo de Canadá

Job Bank es el Servicio Nacional de Empleo de Canadá, un servicio gratuito en línea que ofrece información sobre el mercado laboral y el empleo. Las funciones específicas de Job Bank ayudan a los jóvenes canadienses a encontrar trabajo y planificar sus carreras, y facilitan a los empleadores la contratación de personal en todo el país.

Página de destino para jóvenes canadienses

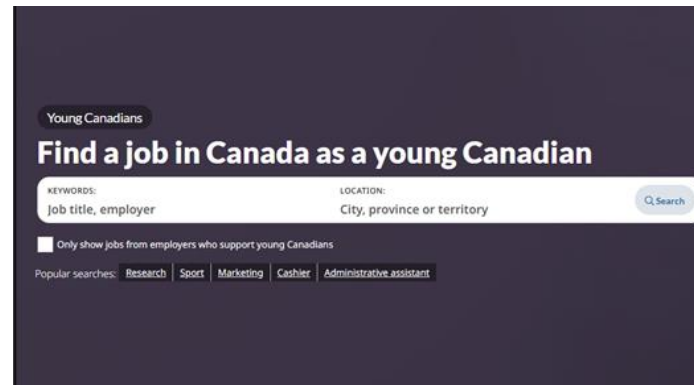
[La página de destino](#) ayuda a los jóvenes a buscar empleo de verano oportunidades y ofrece a los jóvenes consejos para buscar trabajo y explorar prácticas remuneradas y oportunidades de voluntariado

Página de servicios de planificación profesional

[Los servicios de planificación profesional](#) incluyen una herramienta [de transición de la escuela al trabajo](#) y [cuestionarios profesionales](#) que ayudan a los jóvenes a tomar decisiones informadas sobre su educación y encontrar los trabajos y carreras que desean

Servicios de información sobre el mercado laboral

[Los servicios de información sobre el mercado laboral](#) de Job Bank ayudan a los jóvenes canadienses aprender más sobre las ocupaciones que les interesan, incluidos los salarios, las habilidades necesarias y los requisitos educativos



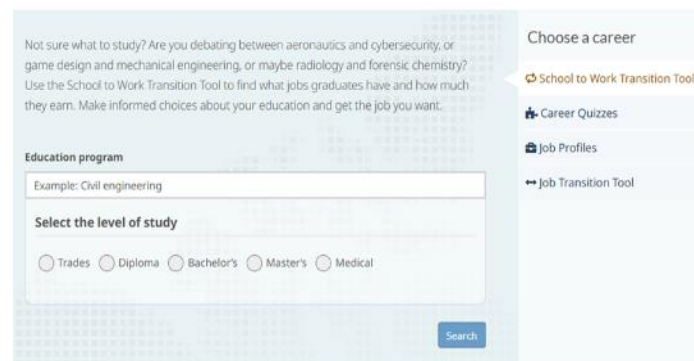
Young Canadians
Find a job in Canada as a young Canadian

KEYWORDS: job title, employer LOCATION: City, province or territory Q Search

Only show jobs from employers who support young Canadians

Popular searches: Research Sport Marketing Cashier Administrative assistant

Plan your transition from school to work



Not sure what to study? Are you debating between aeronautics and cybersecurity, or game design and mechanical engineering, or maybe radiology and forensic chemistry? Use the School to Work Transition Tool to find what jobs graduates have and how much they earn. Make informed choices about your education and get the job you want.

Choose a career

- School to Work Transition Tool
- Career Quizzes
- Job Profiles
- Job Transition Tool

Education program

Example: Civil engineering

Select the level of study

Trades Diploma Bachelor's Master's Medical

Search





G7 Working Group

an association for its members, by its members...

Desajuste de competencias y oportunidades de empleo

- Italia: Ministerio de Trabajo, Sr. Romano Benini
- Japón – Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Sra. Minako Takasaki

Las cifras del desajuste italiano

- En el sector servicios, los mayores retos a la hora de contratar personal se observan en las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (49,5 %). También se registran dificultades en los servicios de transporte, logística y almacenamiento (que aumentan hasta el 47,6 %) y en los servicios de turismo, alojamiento y restauración (que disminuyen hasta el 46,7 %).
- El fenómeno de la dificultad para contratar personal afecta a empresas de todos los tamaños, con la excepción de las grandes empresas (con 500 o más empleados), que solo tienen dificultades para contratar a 3 de cada 10 personas.
- Las empresas encuentran dificultades para contratar recursos humanos en aproximadamente el 48 % de los casos, independientemente del tipo de profesional. Solo los trabajadores de oficina y los profesionales no cualificados representan alrededor del 35 %.
- En general, los empleadores dedican más de cuatro meses a buscar al personal más difícil de encontrar. Los plazos más largos se registran en sectores tradicionales, como la industria textil, de la confección, del cuero y del calzado, la industria maderera y del mueble, y la construcción (entre 5,7 y 6 meses). Los sectores de servicios de apoyo operativo a empresas y particulares, servicios personales y servicios turísticos registran plazos más cortos (una media de 3,6 meses).

POLÍTICAS Y SOLUCIONES

- **DESARROLLAR Y FORTALECER LOS SERVICIOS DE EMPLEO** en sus relaciones con las empresas y en la orientación a los desempleados y a quienes buscan un cambio de carrera
- **AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL.** Activar a los inactivos. En Italia, la activación de los jóvenes inactivos menores de 29 años que ni estudian ni trabajan (NEET) supondría un aumento del empleo de 1,2 millones de trabajadores, con el consiguiente incremento de la tasa de actividad.
- **AUMENTAR EL EMPLEO CONTINUADO Y EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO** más allá de los 65 años y la duración media de la vida laboral, que en Italia es tres años inferior a la media de la OCDE.
- **AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN EL MERCADO LABORAL** . En Italia hay aproximadamente tres millones de mujeres que no trabajan y no son económicamente activas debido a sus responsabilidades familiares.

INSTRUMENTOS, SERVICIOS, PES Y RESULTADOS

- Las políticas activas introducidas por el Gobierno y las regiones están dando buenos resultados, con un aumento del empleo de alrededor de 1,3 millones de puestos de trabajo en tres años, la mitad de los cuales corresponden a personas menores de 35 años. Estas políticas son promovidas y gestionadas por la red de **servicios públicos de empleo**.
- En particular, Italia necesita ponerse al día en lo que respecta a la difusión de competencias técnicas, especialmente tecnológicas, también entre las generaciones más jóvenes. Por este motivo, los servicios públicos de empleo (SPE) de las regiones italianas, a través de sus centros de empleo, llevan a cabo intervenciones masivas de orientación y apoyo en cursos de formación, en los que han participado alrededor de 600 000 jóvenes ni-ni y desempleados en los últimos dos años. Los experimentos con políticas e inversiones locales para apoyar a las mujeres desfavorecidas con responsabilidades familiares están dando buenos resultados y modelos interesantes.

NECESIDADES DEL MERCADO LABORAL EN MATERIA DE TRABAJADORES 2025-2029

Settore economici	Fabbisogno totale 2025-2029 (v.a.)		Fabbisogno totale 2025-2029 (quote %)	
	Scenario		Scenario	
	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo
Agricoltura, silvicoltura e pesca	101.000	108.000	3,1	2,9
Industria in senso stretto	552.000	631.000	16,8	17,0
Costruzioni	203.000	242.000	6,2	6,5
Servizi	2.423.000	2.740.000	73,9	73,6
Totale*	3.279.000	3.721.000	100	100

POLÍTICAS GUBERNAMENTALES: CONECTANDO EL EMPLEO, LA INCLUSIÓN Y LA INNOVACIÓN

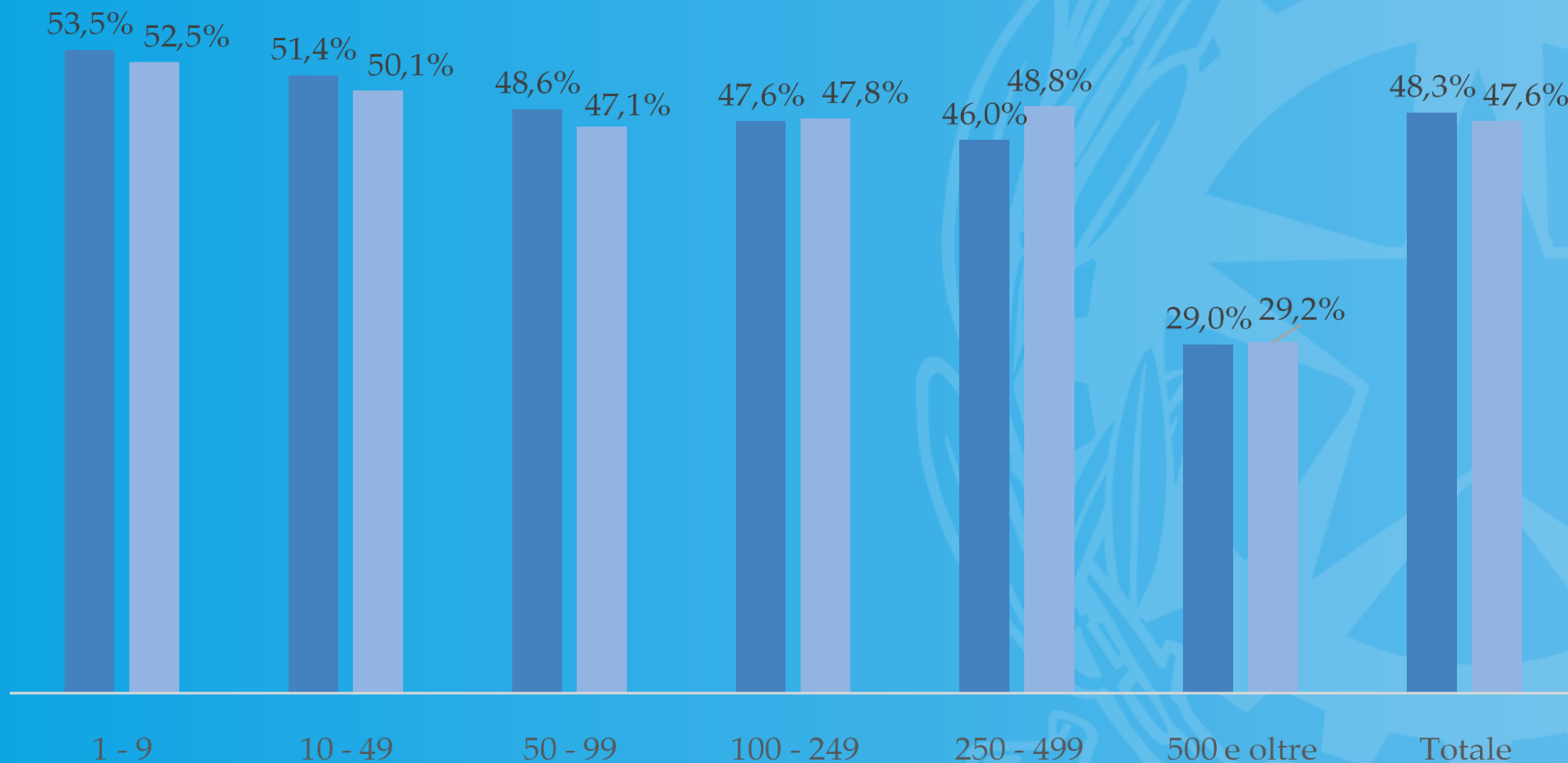
Con el fin de mejorar la calidad del empleo en Italia y tener un impacto en los factores de productividad, el Gobierno italiano y el Ministerio de Trabajo están planificando un sistema de intervención que actuará sobre las siguientes palancas de inversión y política pública:

- apoyo a la formación continua y la innovación en materia de competencias en las empresas, mediante nuevas ediciones del Fondo para Nuevas Competencias y las innovaciones introducidas;
- activación del sistema de acreditación, validación y certificación de competencias, especialmente en el ámbito de la formación empresarial;
- mejora de la formación técnica, en particular la formación técnica superior;
- mejora del sistema dual que vincula la escuela, la formación y el trabajo (objetivos del PNRR ya alcanzados);

CONECTANDO EL EMPLEO, LA INCLUSIÓN Y LA INNOVACIÓN -2

- Plan de formación obligatoria en competencias digitales para personas desempleadas que reciben prestaciones Naspi (600 000 cursos iniciados y el mismo número que se completará para 2025).
- Lanzamiento de la plataforma EDO para la impartición de formación digital básica a jóvenes que ni estudian ni trabajan, desempleados y personas sin ocupación;
- Plan nacional para el autoempleo y el apoyo a la creación de empresas autónomas y profesionales;
- Lanzamiento de la plataforma digital nacional Siisl para el acceso y la promoción de políticas activas;
- Promoción de contratos de bienestar y productividad en las empresas.
- Vinculación de los incentivos laborales a sectores estratégicos y a las opciones empresariales en materia de innovación y sostenibilidad.

Dificultad para encontrar personal según el tamaño de la empresa: porcentaje del total de ingresos



Necesidades por tipo de formación y nivel educativo: valores absolutos y porcentajes

Istruzione	Fabbisogno totale 2025-2029 (v.a.)		Fabbisogno totale 2025-2029 (quote %)	
	Scenario		Scenario	
	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo
Formazione terziaria (universitaria e ITS Academy)	1.237.000	1.341.000	38,9	37,1
Formazione secondaria di secondo grado (licei)	127.000	148.000	4,0	4,1
Formazione secondaria di secondo grado (tecnico- professionale)	1.428.000	1.662.000	44,9	46,0
Formazione inferiore al secondo ciclo di istruzione	386.000	463.000	12,2	12,8
Totale (esclusa Agricoltura, silvicoltura e pesca)*	3.178.000	3.613.000	100	100

Dificultad para encontrar trabajadores por grupo profesional - Porcentaje del total de ingresos

PROFESSIONAL GROUP	2024	2025
Directors, managers and executives in private companies	54,3%	61,0%
Intellectual, scientific, and highly specialized professions	55,2%	55,6%
Technical professions	53,4%	54,8%
Office workers	32,2%	32,1%
Skilled professions in commercial and service activities	45,2%	44,9%
Skilled workers	60,6%	55,3%
Plant operators, fixed and mobile machinery operators, motor vehicle drivers	46,3%	46,2%
Unskilled workers	36,7%	35,6%
Total	48,30%	47,60%

Fonte: elaborazione su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema informativo Excelsior

iiiiGracias!!!!





G7 Working Group

an association for its members, by its members...

Desajuste de competencias y oportunidades de empleo

Japón – Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social, Sra. Minako Takasaki



Desajuste de competencias y oportunidades de empleo en Japón



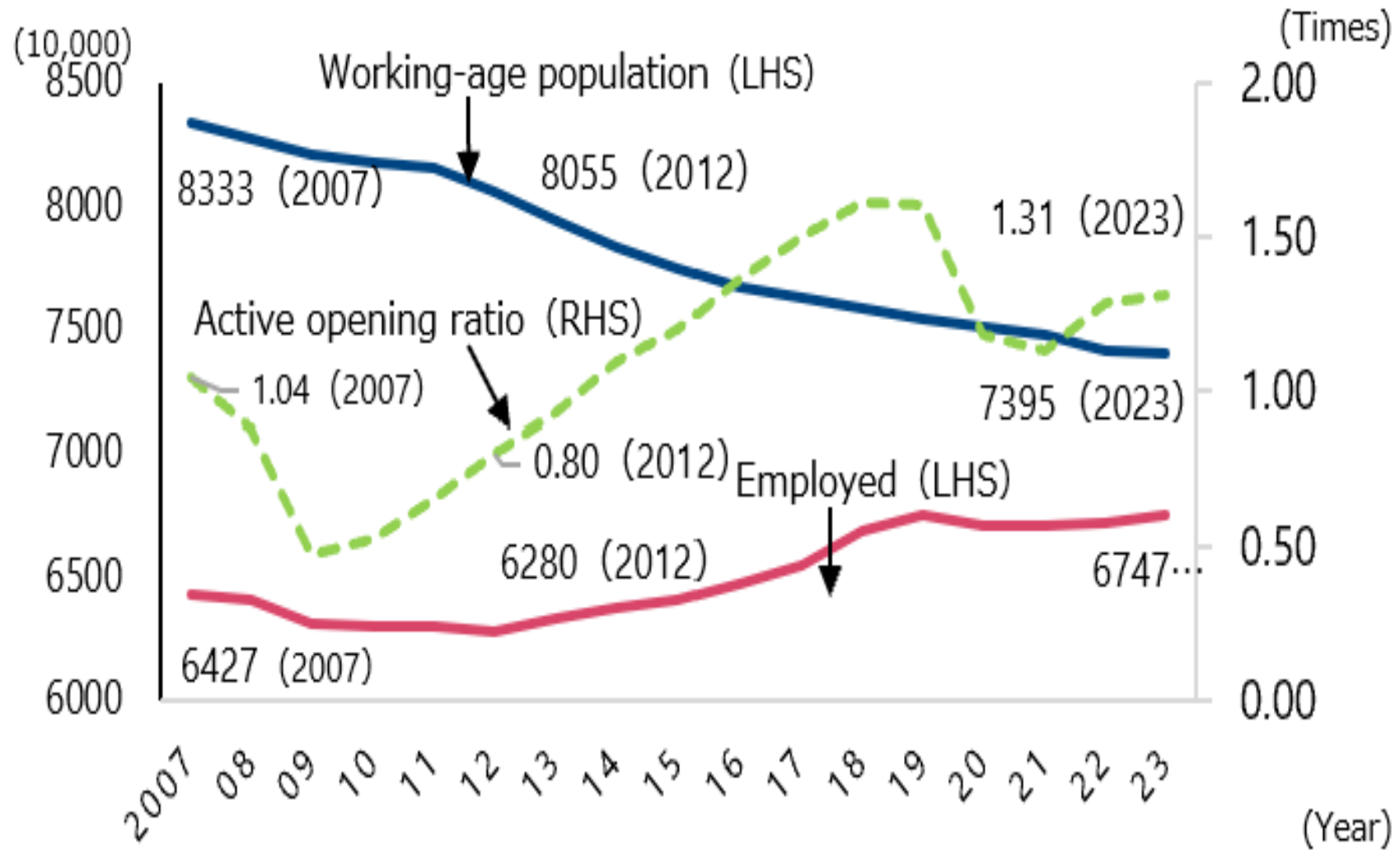
Personaje oficial de la Expo Osaka-Kansai 2025: Myaku Myaku
©Expo 2025

Minako TAKASAKI

Subdirectora, División de Política de Empleo,
Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (MHLW)

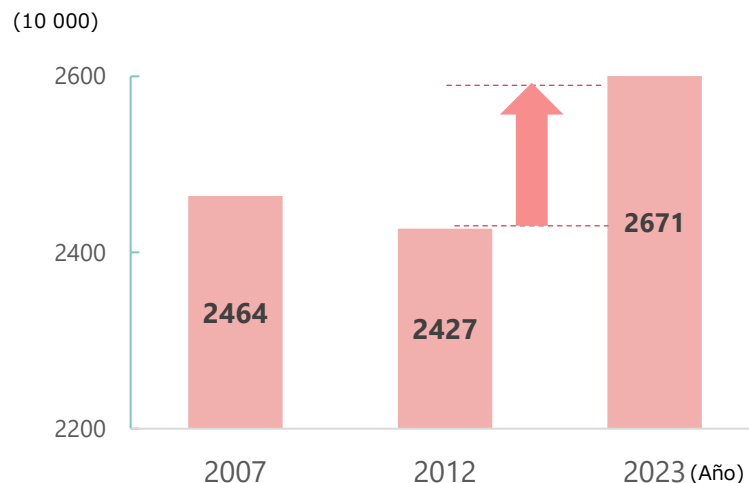


Situación del empleo

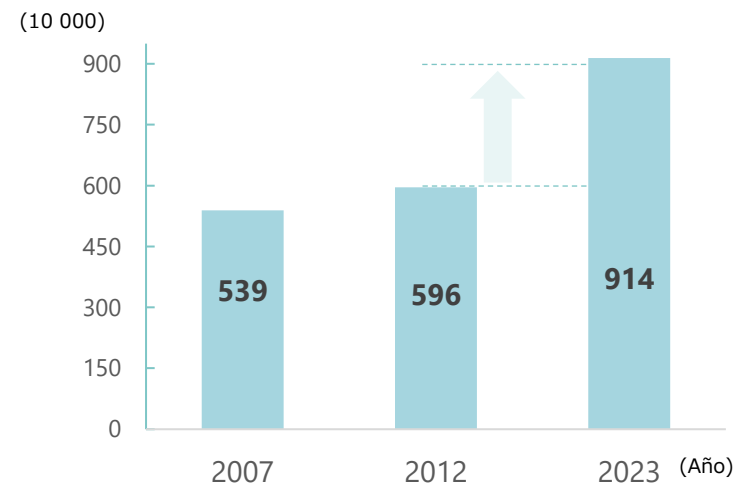


Iniciativas clave para animar a las mujeres y las personas mayores a participar en la población activa

Mujeres empleadas (15-64 años)



Empleadas (mayores de 65 años)



Mujeres

- Aplicación de las leyes destinadas a promover la participación laboral y la igualdad de oportunidades para las mujeres
- Aplicación de las leyes para apoyar a los empleados que cuidan de niños o personas mayores
- Apoyo a las personas en busca de empleo que están criando hijos (Mothers' Hello Work)

Personas mayores

- Promoción de medidas que permitan a las personas que lo deseen trabajar hasta los 65 o 70 años
- Apoyo a las personas mayores en busca de empleo en Hello Work
- Garantizar diversas oportunidades de empleo en las zonas locales.
- Garantizar oportunidades de empleo en los Centros de Recursos Humanos para Personas Mayores

Reducir el desajuste en el mercado laboral

Desarrollar los recursos humanos (1)

1. Mejora de la gestión del empleo y la productividad

■ Promoción de la creación de lugares de trabajo atractivos

Asesoramiento a los empleadores que se enfrentan a la escasez de mano de obra.

■ Subvenciones

- A los empleadores que trabajaron **en la mejora de la gestión del empleo y la productividad de las empresas**
- A los empleadores y asociaciones empresariales que se dedican **a reducir el tiempo de trabajo al tiempo que mejoran su productividad**
- A las pymes que **aumentaron el salario base mínimo en el lugar de trabajo y realizaron inversiones en equipamiento de forma paralela**
- A los empleadores que **convierten a los empleados no fijos en fijos y mejoran su trato**
- A los empleadores del sector de la construcción que **mejoran la gestión del empleo**

■ Medidas especiales para el sector asistencial

- **Utilización de tecnología** como robots de asistencia
- Apoyo a los proveedores de servicios de asistencia en la gestión colaborativa y a gran escala para mejorar los entornos laborales

Reducir el desajuste en el mercado laboral

Desarrollar recursos humanos (2)

2. Promoción del emparejamiento entre demandantes de empleo y empresas

■ Promoción de la adecuación en Hello Work

- Apoyo intensivo en Hello Work para los sectores con alta demanda que sufren escasez de personal, en colaboración con las asociaciones industriales.
(sanidad, bienestar, construcción, seguridad y transporte)

■ Mejora de las oportunidades de empleo basadas en las necesidades

- Desarrollar y satisfacer activamente las oportunidades de empleo en función de las necesidades de los solicitantes de empleo

3. Creación de empleo de alta calidad en las regiones

■ Proyectos regionales de activación y creación de empleo

- Las prefecturas implementan proyectos con temas de su competencia, basándose en la situación actual y los retos del empleo local, así como en las aportaciones de las partes interesadas locales.

Reducir el desajuste en el mercado laboral

Desarrollar recursos humanos (3)

4. Promoción del desarrollo de los recursos humanos

■ Formación

- **Formación profesional pública** para promover la reinserción laboral y el cambio de carrera, centrada en los sectores que se enfrentan a escasez de mano de obra o de trabajadores cualificados.
- Realización de cursos de formación en colaboración entre el Gobierno nacional y el sector de la construcción.

■ Subvenciones a los empleadores que permiten a sus empleados recibir formación profesional.

- El gobierno **subvenciona** parcialmente **los costes de formación o los salarios durante el periodo de formación**.

5. Mejora del entorno laboral de los trabajadores extranjeros

■ Mejora de la gestión del empleo

- Establecimiento de un sistema de verificación y prestación de asesoramiento y asistencia mediante visitas a las empresas

■ Subvenciones a los empleadores que mejoran el lugar de trabajo para los trabajadores extranjeros

- El gobierno subvenciona parcialmente los costes de estas mejoras

■ Programas de apoyo al empleo y la retención

- Ofrecer a los empleados extranjeros programas especiales para mejorar sus habilidades de comunicación en el lugar de trabajo y apoyar su empleo y retención

■ Seminarios para los directivos de las empresas responsables de la gestión del empleo de los trabajadores extranjeros (proyecto piloto)

- Seminarios para adquirir los conocimientos necesarios para contratar a extranjeros.



WAPES G7 Working Group

an association for its members, by its members...

Disparidades y dinámicas de género en el empleo

Reino Unido – Departamento de Trabajo y Pensiones, Sra. Charlotte Glancy



Department
for Work &
Pensions

Las funciones clave del sistema británico de pagos por servicio ecológico (PES) en la promoción de la igualdad de género en las oportunidades de empleo.

23rd de septiembre de 2024

Charlotte Clancy y Henrikas Macaitis

División de Estrategia Internacional del DWP

Inactividad económica e igualdad de género en el Reino Unido

- El Plan para poner a Gran Bretaña a trabajar detalla los elevados niveles de inactividad económica de las mujeres:



La tasa de inactividad económica femenina en 2023 era 7,3 puntos porcentuales superior a la masculina, lo que significa que la brecha de participación entre géneros es mayor que en las economías con mejores resultados.



Un factor importante que contribuye a ello es que las mujeres son más propensas a tener responsabilidades de cuidado, ya que 1 de cada 5 mujeres de entre 55 y 59 años presta cuidados no remunerados.



Incluso cuando cesan las responsabilidades de cuidado, las mujeres pueden tener dificultades para reincorporarse al mercado laboral debido a la falta de confianza o a la obsolescencia de sus cualificaciones.

Abordar la brecha de participación: el papel de Jobcentre Plus

- El Plan para conseguir Gran Bretaña establece un conjunto de reformas para promover la igualdad de género y empoderar a todas las personas en la población activa, en consonancia con la Misión de Crecimiento del Reino Unido.



Jobcentre Plus ofrece apoyo personalizado para el empleo a través de citas con orientadores laborales que pueden abordar cuestiones específicas que pueden alejar a las mujeres del mercado laboral, como las responsabilidades de cuidado, la concienciación sobre la menopausia o el cuidado de los hijos.



Utiliza las previsiones del mercado laboral local para poner en contacto a los solicitantes de empleo con puestos de trabajo en sus zonas locales y en sectores en crecimiento.



Las ocupaciones administrativas y de secretaría se han automatizado cada vez más. Jobcentre Plus puede orientar a las mujeres hacia la formación digital para abordar el impacto de género de las futuras tendencias del mercado laboral.

Abordar la brecha de participación: apoyo a los cuidadores

- El Plan para que Gran Bretaña vuelva al trabajo describe reformas diseñadas para ayudar a las personas con responsabilidades de cuidado a incorporarse al mercado laboral, incluyendo un aumento de la prestación por cuidados y la puesta en marcha del sitio web de información y apoyo «Job Help».

El subsidio para cuidadores ha aumentado en 45 libras esterlinas semanales y se han ampliado los criterios de elegibilidad. Casi el 70 % de los beneficiarios del subsidio para cuidadores son mujeres, que ahora tendrán mayor flexibilidad para compaginar un trabajo remunerado con sus responsabilidades de cuidado.

Job Help es un sitio web de campaña que integra servicios de apoyo e información para quienes compaginan el trabajo con el cuidado de otras personas. Este servicio mejora el acceso a la ayuda para el empleo de quienes no pueden acudir en persona a las oficinas de empleo debido a sus responsabilidades de cuidado.

Enlaces clave

Documento sobre la política «Get Britain Working» (Poner a Gran Bretaña a trabajar) - <https://www.gov.uk/government/publications/get-britain-working-white-paper/get-britain-working-white-paper>

Documento sobre la política «Next Steps to Make Work Pay» (Próximos pasos para que el trabajo sea rentable) - <https://www.gov.uk/government/publications/next-steps-to-make-work-pay/next-steps-to-make-work-pay-web-accessible-version>

Documento sobre la política de Skills England - <https://www.gov.uk/government/publications/skills-england-report-driving-growth-and-widening-opportunities>

Revisión «Keep Britain Working» - <https://www.gov.uk/government/publications/keep-britain-working-terms-of-reference/keep-britain-working-terms-of-reference>



WAPES
World Association of Public Employment Services

G7 Working Group

an association for its members, by its members...

Intercambio abierto y reflexiones



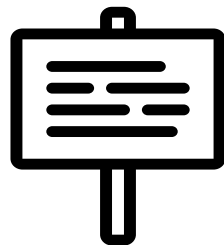


G7 Working Group

an association for its members, by its members...

Cierre y perspectivas





Todos los documentos se enviarán a los participantes posteriormente.

Tous les documents seront envoyés aux participants à la fin du webinaire.

Mandaremos todos los documentos a los participantes al final del seminario web.



Todas las preguntas se resumirán después del seminario web. Si tiene alguna pregunta adicional, póngase en contacto con Nicole Clobes.

Toutes les questions seront traitées à la fin du webinaire. Pour toutes questions additionnelles, merci de contacter Nicole Clobes.

Todas las preguntas serán atendidas después del seminario web. Para cualquier otra pregunta, pueden ponerse en contacto con Nicole Clobes.



nicole.clobes@wapes.org



Al final del seminario web habrá disponible una breve encuesta. Le agradecemos de antemano sus comentarios.

Une courte enquête sera disponible à la fin du webinaire. Nous vous remercions d'avance pour vos commentaires.

Se compartirá una breve encuesta al final del evento. Les agradecemos de antemano sus comentarios.



Merci !

¡Gracias!

¡Gracias!

